Bei einem erwarteten Wachstumseinbruch in der Wirtschaft um bis zu 6 Prozent und einem drohenden Anstieg der Arbeitslosigkeit auf bis zu 5 Millionen 2010 kommt der präventiven Arbeitsmarktpolitik eine besonders bedeutsame Rolle zu.
Natürlich kann die Arbeitsmarktpolitik kein Patentrezept zur Bekämpfung der größten Weltwirtschaftskrise nach dem Zweiten Weltkrieg bieten. Hierzu brauchen wir weitere konjunktur- und strukturpolitische Maßnahmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.
Jedoch spielt die präventive Arbeitsmarktpolitik gerade in der jetzigen Krise eine wichtige Rolle.
Ursula Engelen-Kefer fordert deshalb in ihrem Diskussionsbeitrag einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik hin zu mehr Vorbeugung und Prävention.
Es sei unerträglich, wenn jetzt bereits wieder die neoliberalen Ideologen, die uns diese verheerende Krise eingebrockt haben, aus den Schützengräben kämen und davor warnten, den Sozialstaat überzustrapazieren. Wo war der ordnungspolitische Aufschrei der meist wohlbestallten und abgesicherten Wirtschaftskapitäne, Politiker und Wissenschaftler, als auf Kosten der Steuerzahler in bisher unvorstellbar riesigen Größenordnungen Schutzschirme über die marode Finanzdienstleistungsindustrie und notleidende Wirtschaftskonzerne gespannt wurden? Die Lasten der größten weltweiten Krise seit dem Zweiten Weltkrieg dürfen nicht vor allem auf dem Rücken der arbeitenden Menschen und der sozial Schwachen abgeladen werden. Von Ursula Engelen Kefer

Präventive Arbeitsmarktpolitik in der Weltwirtschaftskrise

Von Ursula Engelen-Kefer

Ein Diskussionsbeitrag auf einer Fachtagung des DGB und des Bayernforums der Friedrich-Ebert-Stiftung am 28. April 2009 in Ingolstadt.

Bei Planung dieser Tagung vor etwa einem Dreivierteljahr waren die Rahmenbedingungen von Wirtschaft und Beschäftigung noch erheblich günstiger. Jetzt mussten die Prognosen von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung erneut nach unten korrigiert worden. Bei einem Wachstumseinbruch bis zu 6 Prozent ist damit zu rechnen, dass die Zahl der Arbeitslosen um über eine Million steigen wird. Im Verlaufe des Jahres 2010 ist die Gefahr nicht auszuschließen, dass wir in der Bundesrepublik wieder wie 2005 die 5-Millionen-Grenze erreichen. Was die heutige, vom Zusammenbruch der Finanzsysteme ausgehende globale Wirtschaftskrise, für Deutschland als Exportweltmeister so gefährlich macht, ist die Überlagerung von zyklischen wie strukturellen Anpassungszwängen.

Die in vielen Industriezweigen in Jahrzehnten auf die Exportnachfrage ausgerichteten Angebots-und Beschäftigungsstrukturen lassen sich nur in einem längeren strukturellen Anpassungsprozess auf den überfälligen Ausbau der öffentlichen Infrastruktur und durch Umstrukturierung auf die Binnenwirtschaft verlagern. Ausfuhrweltmeister Deutschland –siehe die jüngsten Exporteinbussen der Automobilindustrie und des Maschinenbaus – ist mit einem nie gekannten Wegbrechen der Auslandsnachfrage und den damit verbundenen Produktions- und Beschäftigungseinbußen konfrontiert. Die große Sorge ist, dass ein Teil der Auslandsmärkte in einem sich strukturell auf vielen Märkten neu sortierenden globalen Finanz- und Welthandelssystem für deutsche Exporteure für immer verloren gehen – und dass sich die Unternehmen und ihre Beschäftigten entsprechend neu orientieren müssen.

Die Maßnahmen im Rahmen des Konjunkturpaketes II zur Förderung der Infrastruktur und Verringerung der Belastung unterer und mittlerer Einkommensgruppen mit Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sind richtig, aber bei weitem zu wenig und müssen möglichst schnell ergänzt werden.

Mindestens so wichtig wie die bereits aufgespannten und bereits geplanten zusätzlichen Rettungsschirme für Banken und Wirtschaftskonzerne in Höhe von rund einer Billion Euro – sind ausreichende konjunktur- und strukturpolitische Maßnahmen, um den drastischen Einbruch bei den Exportmärkten auszugleichen.

Kurzarbeitergeld und Qualifizierung

Die Verlängerung und Erleichterung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit der Förderung von Qualifizierung konnte bislang die stärkere Erhöhung der Zahl der Arbeitslosen verhindern. Die geplante weitere Verlängerung bis auf 24 Monate kann hier ebenfalls dämpfend auf ansonsten erforderliche Entlassungen wirken. Allerdings ist dies immer nur für eine Überbrückungsphase möglich und kann auf Dauer den drohenden Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht verhindern. Zudem ist diese Überbrückung umso wirkungsvoller, je mehr es gelingt, die arbeitslose Zeit mit Qualifizierung zu nutzen. Hierdurch können den Unternehmen besser qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Dies ist vor dem Hintergrund der demographisch bedingten Lücke an jüngeren Arbeitnehmern in den nächsten Jahrzehnten unerlässlich. Darüber hinaus wird den betroffenen Arbeitnehmern Arbeitslosigkeit und der schwierige Wiedereinstieg erspart. Um gerade kleineren Unternehmen die weitestgehende Nutzung von Kurzarbeitergeld an Stelle von Entlassungen zu ermöglichen, sollten die Übernahme der hälftigen Sozialversicherungsabgaben durch die BA und bei Qualifizierung ihre vollständige Finanzierung beibehalten werden. Bei einer derartigen öffentlichen Subventionierung von Kosten, die von der Wirtschaft selbst zu tragen sind, muss der Anreiz zur ergänzenden

Qualifizierung erhalten bleiben. Wie die Erfahrung zeigt, ist die Bereitschaft zur beruflichen Qualifizierung gerade in kleineren Betrieben nicht ausreichend vorhanden.

Allgemeine Rentenkürzungen müssen ausgeschlossen werden

Auch während der Phase der Kurzarbeit werden weiter Beiträge in die Sozialversicherung und dabei auch Rentenversicherung geleistet. Durch die Festsetzung eines fiktiven Arbeitsentgelts, die einen gewissen Ausgleich zwischen dem Kurzarbeitergeld und dem ursprünglichen Entgelt schafft, werden zwar Renten-Einbußen bei den einzelnen von Kurzarbeit Betroffenen abgemildert.

Es muss jedoch verhindert werden, dass die aufgrund der Wirtschaftskrise ausgelöste massenhafte Kurzarbeit oder sonstige verringerte Beitragszahlungen bei Lohnkürzungen infolge des Einsatzes anderer arbeitsmarktpolitischer Instrumente eine weitere allgemeine Absenkung des Rentenniveaus zur Folge haben.

Es darf nicht sein, dass die Rentner durch Absenkung der Rentenleistungen für die Folgen der Wirtschaftskrise zusätzlich zur Kasse gebeten werden. D.h. Sowohl eine Kürzung der Rentenleistungen wie jahrelange weitere Nullrunden bei den Renten müssen für die Zukunft ausgeschlossen werden. Darüber hinaus ist für die Rentner ein Inflationsschutz sicherzustellen. Für sie gibt es keine Möglichkeit der Einkommenserzielung, um die ständige Auszehrung ihrer Renten durch Kaufkraftverluste auszugleichen. Vor allem muss der sog. Riester-Faktor – der derzeit nur ausgesetzt wurde, um weitere Nullrunden für die Rentner zu verhindern – ersatzlos gestrichen werden. Dies ist eine willkürliche Veränderung der Rentenformel mit einer erheblichen Senkung des Rentenniveaus. Dabei wird so getan, als ob alle Arbeitnehmer eine Riesterrente bis zur maximalen förderungsfähigen Höhe von 4 Prozent des Bruttoeinkommens abgeschlossen hätten. Dies entspricht keinesfalls der Realität und verringert in ungerechtfertigter Weise vor allem kleine und mittlere Renten.

Transfergesellschaften

Wenn die Ansprüche an das verlängerte Kurzarbeitergeld erschöpft sind oder nicht mehr durchgehalten werden können, ist die Nutzung des arbeitsmarktpolitischen Instruments der Transfergesellschaften die bessere Alternative gegenüber der Arbeitslosigkeit. Dabei werden Arbeitnehmer, die von Entlassungen betroffen sind, in neu zu gründenden Gesellschaften beschäftigt, deren Aufgabe die Vermittlung und Qualifizierung ist. In allen größeren Strukturkrisen bis zur Deutschen Einheit haben sich diese Transfergesellschaften bewährt.

Da wir uns derzeit unbestritten in der härtesten Krise nach dem Zweiten Weltkrieg befinden, sollten auch hierbei unkonventionelle Wege beschritten werden. Dazu gehört die Ausweitung der Beschäftigungsdauer auf zwei Jahre und auch die Möglichkeit der Rückkehr in den alten Betrieb. Wichtig wäre sicherzustellen, dass auch Arbeitnehmer aus kleineren Betrieben davon profitieren können. Da die Zuweisung von Arbeitnehmern in derartige Transfergesellschaften zwischen den Tarifparteien und der Arbeitsverwaltung auszuhandeln sind, können und müssen Missbrauche und Mitnahmeeffekte verhindert werden. Darüber hinaus könnten die Verbesserungen dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments auf die Dauer der derzeitigen Krise begrenzt werden.

Bereits diese beiden Beispiele für ein wirksames Krisenmanagement auf dem Arbeitsmarkt zeigt: Gerade in der Krise muss sich erweisen, ob der Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik zu mehr Vorbeugung und Prävention gelingt. Wir müssen davon ausgehen, dass unsere Wirtschaft und Beschäftigung nach der Krise anders aussehen werden als vorher. Es ist nicht damit zu rechnen, dass die starken Exporteinbrüche wieder gekittet werden können. Wir tun gut daran, uns auf strukturelle Veränderungen einzustellen. Dabei muss die seit Jahrzehnten überfällige Stärkung der Binnenkonjunktur vorangebracht werden.

Verlängerung von ALG I

Genauso erforderlich wie die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes wäre die Ausdehnung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I zumindest in dieser Krise. Die drastische Herabsetzung der Dauer des Arbeitslosengeldes I auf ein Jahr sowie die Einführung von Hartz IV haben die Langzeitarbeitslosigkeit verschärft.

Die Konsequenz ist: Die dramatische Ausweitung von Niedriglöhnen und Armut. Dies wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten zur millionenfachen Armut im Alter führen.

Eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I könnte vielen älteren Arbeitnehmern den bitteren Weg in Hartz IV und die Armut ersparen. Bis zum Lebensalter von 50 Jahren beginnt bereits der Abstieg in die Bedürftigkeit nach Hartz IV nach 12 Monaten Arbeitslosigkeit. Dann muss zuerst alles aufgebraucht werden, was während eines harten Arbeitslebens angespart wurde, um das Alter in Würde erleben zu können. Gerade in dieser Region, die durch die harte und produktive Arbeit und Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer groß geworden ist, ist dies für die betroffenen Menschen unerträglich.

Die Erfahrung zeigt, dass trotz anders lautender Propaganda für viele ältere Arbeitnehmer

– über 55 und noch mehr über 60 Jahre – kaum mehr berufliche Einstiegschancen bestehen und wenn dann nur noch über Leiharbeit mit schlechten Löhnen und Arbeitsbedingungen oder 400 Euro Jobs- mit großem Risiko nach wenigen Monaten wieder arbeitslos zu werden.

Eine Verlängerung des Arbeitslosengeldes könnte hier für viele betroffenen Arbeitnehmer eine Hilfe sein. Darüber hinaus wäre eine solche Verlängerung des Arbeitslosengeldes I ein wichtiges Bollwerk gegen Armut im Alter.

Bereits ab 45 Jahre sollte das Arbeitslosengeld I von 12 Monaten auf 15 Monate verlängert werden, ab 50 Jahre auf 18 Monate und ab 55 Jahre auf 24 Monate. Damit könnte Arbeitnehmern gerade auch aus der so genannten Mitte unserer Gesellschaft die Angst vor einem Abstieg in Hartz IV genommen werden. Sie haben durch jahrzehntelange harte Arbeit mit hohen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen einen Anspruch in einer solchen weltweiten Beschäftigungskrise vor dieser Armuts- und Bedürftigkeitsfalle mit anschließender Armut im Alter bewahrt zu werden. Entsprechend muss auch für Hartz IV-Empfänger das Schonversmögen für die Alterssicherung erheblich heraufgesetzt werden. Die derzeitige Höchstgrenze von 16 200 reicht keinesfalls aus.

Verlängerung der Altersteilzeit

Notwendig ist ebenfalls die Verlängerung der Altersteilzeitregelungen. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass in der sich ausbreitenden Arbeitsmarktkrise ältere Arbeitnehmer besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sein werden. Ihre Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt waren auch in der konjunkturellen Aufschwungsphase und trotz kostspieliger Arbeitsmarktprogramme begrenzt. Zudem waren gerade die älteren überdurchschnittlich von den schlecht bezahlten und abgesicherten prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Das macht sie umso anfälliger für Entlassungen in der sich ausbreitenden Beschäftigungskrise.

Die Fortführungen der Altersteilzeit könnte hier Erleichterung schaffen und die Folgen von Hartz IV sowie der pauschalen Heraufsetzung der Altersgrenze ab 2012 über 65 Jahre hinaus wenigstens abmildern. Die derzeitigen Kassandrarufe – vor allem aus der Wirtschaft – dass dies ein falsches Signal für eine Fortsetzung der kostspieligen Frühverrentung in der Bundesrepublik sein, zieht in der derzeitigen Krise schon gar nicht. Wenn die Arbeitgeber bei guter Konjunktur und Beschäftigung kaum bereit waren, über 55Jährigen und teilweise sogar schon über 50-jährigen Arbeitnehmern eine menschenwürdige Beschäftigung zu geben, wie soll dies dann in der Krise erwartet werden.

In jedem Fall ist es erheblich besser, älteren Arbeitnehmern durch Altersteilzeit den

Übergang in die Rente zu ermöglichen, als sie in noch höherem Maße in Hartz IV und die Armutsrente abzudrängen. Dass die Förderung der BA von 20 Prozent der Altersteilzeitkosten fortgesetzt werden soll, ist folgerichtig. Dieser finanzielle Ausgleich ist an die Übernahme von Auszubildenden sowie die Einstellung Arbeitsloser gebunden und könnte helfen, den drohenden Anstieg der Arbeitslosigkeit zu begrenzen. Hilfreich wäre zudem, wenn die finanzielle Förderung an einen tatsächlich gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben gebunden würde. Dies könnte mit einer ebenfalls ausreichend flexiblen Teilrentenregelung verbunden werden. Dies könnte dazu beitragen, dass ältere Arbeitnehmer bei Verringerung ihrer Arbeitsbelastung länger im Erwerbsleben verbleiben und über die Teilrente auch ein ausreichendes Einkommen beziehen könnten. Die Gefahr einer pauschalen Frühverrentungs- bzw. Verjüngungstrategie der Unternehmen – wie bei den derzeit vor allem praktizierten „Blockmodellen“ der Altersteilzeit (auf eine weitere volle Berufstätigkeit mit geringerem Gehalt folgt eine mehrjährige vollständige Freistellungsphase mit dem gleichen Entgelt) -könnte somit verringert werden. Die älteren Arbeitnehmer könnten ihre Erfahrungen weiterhin einbringen und gleichzeitig den beruflichen Übergang zu den Jüngeren erleichtern.

Allerdings wäre es zweckmäßig, wenn diese zusätzlichen finanziellen Belastungen nicht dem Beitragszahler an die BA aufgebürdet blieben. Es gleicht der Quadratur des Kreises, dass die Beiträge zur BA auf 2,8 Prozent reduziert und ihr gleichzeitig immer mehr finanzielle Belastungen für die Arbeitsmarktpolitik insgesamt und das derzeitige Krisenmanagement insbesondere auferlegt wurden. Dies gilt umso mehr, als die frühere Verpflichtung der Bundesregierung zum Defizitausgleich als Teil der Funktion der Arbeitslosenversicherung als antizyklischer Stabilisator außer Kraft gesetzt wurde. Die Daumenschrauben bei der Bundesagentur wurden unerträglich eng angezogen- und dies in der größten Beschäftigungskrise seit dem Zweiten Weltkrieg. Hier wäre gerade die antizyklische Funktion der Arbeitslosenversicherung gefordert und die präventive Arbeitsmarktpolitik zur Verhütung von Arbeitslosigkeit müsste vielmehr ausgeweitet werden, um eine weitere Spirale nach unten zu verhindern.

Berufliche Weiterbildung

Die mit dem Arbeitsförderungsgesetz(AFG) von 1969 eingeführte aktive bzw. vorbeugende Arbeitsmarktpolitik ist im Verlaufe der angestiegenen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland seit Ende der 1970er Jahre stetig abgebaut worden. Deutlich wird dies an dem Rückgang bei der beruflichen Weiterbildung. Nach der Deutschen Einheit 1990 erfolgte eine erhebliche Wiederbelebung und Ausweitung der Arbeitsmarktpolitik in den Neuen Bundesländern. Dabei hat auch die berufliche Weiterbildung wieder erheblich an Gewicht gewonnen – aber mehr als Krisenmanagement zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit

und weniger als vorausschauendes lebenslanges Lernen zur Anpassung an die Umwälzungen der Beschäftigungsstrukturen und zukünftiger Wirtschafts- und Arbeitsmarktperspektiven.

Seit Beginn dieses Jahrtausends erfolgte nicht nur ein erheblicher Rückgang der beruflichen Weiterbildung sondern geradezu eine massive Einschränkung der aktiven und präventiven Arbeitsmarktpolitik. Propagiert wurde zwar „Fordern“ und „Fördern“, tatsächlich ging es aber in den „Hartz Reformen“ vor allem um das „Fordern“. Besonders prägnante Beispiele sind: die Ausweitung kurzfristiger Trainingsmaßnahmen und Eingliederungszuschüsse an Stelle mittel- und längerfristiger Weiterbildung sowie der Ein-Euro-Jobs anstelle längerfristiger Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit Existenz sichernder Entlohnung und Sozialversicherung.

Damit konnten zwar die Ausgaben der BA für die Arbeitsmarktpolitik erheblich gesenkt werden- gleichzeitig nahmen aber die Langzeitarbeitslosigkeit und die Niedriglohnsektoren bis zu Armut drastisch zu.

Während des leichten konjunkturellen Aufschwungs 2006 und 2007 konnte die statistisch ausgewiesene Arbeitslosigkeit erheblich gesenkt werden. Allerdings gelang es nicht, die Langzeitarbeitslosigkeit ausreichend zu reduzieren. Die prekäre Beschäftigung mit Niedriglöhnen und Abhängigkeit von Hartz IV nahm weiter zu.

Es ist daher dringend erforderlich, einen erneuten Paradigmenwechsel zu einer aktiven vorbeugenden Arbeitsmarktpolitik vorzunehmen und die Prävention von Arbeitslosigkeit und Niedriglohnbeschäftigung (bis hin zur Armut trotz Arbeit) in den Vordergrund zustellen. Dies ist nicht nur ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit sondern auch der wirtschaftlichen Vernunft. Infolge der demographischen Veränderungen sind Investitionen in die wirtschaftliche, soziale und Bildungsinfrastruktur unerlässliche Voraussetzungen. Die Erleichterung von Kurzarbeit und Transfergesellschaften sowie die Verlängerung von ALGI und Altersteilzeit mit Teilrente kann dem Arbeitsmarkt „Luft“ verschaffen, ohne allzu drastische Einschnitte für die betroffenen Menschen und für die Betriebe, die Umstrukturierung in die Wege zu leiten. Dies wäre gelungene Prävention. Erst dann könnte man auch davon sprechen, dass in jeder Krise auch eine Chance steckt. Deshalb wird es in Deutschland und Europa immer wichtiger, die Qualifikationen bei der knapper werdenden Zahl der Erwerbstätigen besser auszuschöpfen (…)

Pakt für berufliche Weiterbildung

Die Krise der globalisierten Wirtschaft, demographische Veränderungen, technischer und

organisatorischer Wandel verändern die Strukturen von Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Dabei müssen Arbeit und Beruf als Prozess gesehen werden, der sich dynamisch weiterentwickelt (…)

Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften erfordert einen Ausbau der Weiterbildung. Nach dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist als gemeinsames Ziel die Weiterentwicklung der systematischen Weiterbildung zur vierten Säule unseres Bildungssystems auszubauen. Hierzu sind bereits erste Schritte eingeleitet:

Das vom Bundeskabinett am 23.4.2008 beschlossene Konzept „Lernen im Lebensverlauf" fordert bis 2015 eine Steigerung der formalen Weiterbildungsbeteiligung von derzeit 43 auf 50 Prozent und der informellen Weiterbildung von 72 auf 80 Prozent. Verstärkt werden soll dabei vor allem die Weiterbildung der Geringqualifizierten.

Vorgesehen sind hierfür Weiterbildungsprämien und Aufstiegsstipendien für beruflich Qualifizierte, die ein Hochschulstudium aufnehmen wollen, Stärkung der Bildungsberatung sowie eine Weiterbildungskampagnen. Ob diese Maßnahmen wirken, wird sich erst noch zeigen müssen.

Unabhängig davon gibt es verschiedene Ansätze der Tarifparteien, die berufliche Weiterbildung in den Branchen und Betrieben zu verankern. Beispielhaft sind die Qualifizierungstarifverträge von IG Metall, IGBCE und Verdi sowie die Arbeitsgemeinschaft Netzwerk und Qualifikation in der Bauwirtschaft.

Neuere tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sehen die Bildung von Arbeitszeit – oder Lernzeitkonten vor, die auch für berufliche Weiterbildung genutzt werden können.
Das Bundeskabinett hat gerade beschlossen, die Insolvenzsicherung von Langzeitkonten zu verbessern. Dies erleichtert die Vereinbarung auch der längerfristigen Lernzeitkonten.

Alle Seiten sind sich jedoch auch darüber im Klaren, dass in der Bundesrepublik bei der Weiterbildung erhebliche Defizite bestehen. Dies sind gewichtige Herausforderungen zum gemeinsamen Handeln. Dabei ist berufliche Weiterbildung als wichtige Präventions-Strategie auch in dem zu erwartenden wirtschaftlichen Abschwung verstärkt einzusetzen.

Es ist dringend an der Zeit, die vielfältigen Ansätze der Weiterbildung transparent zu machen und aufeinander abzustimmen. Die SPD will einen derartigen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik durch die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeits- oder Beschäftigungssicherung einleiten. In der politischen Debatte sind die Einführung eines Erwachsenenbildungsgesetzes, die Weiterentwicklung der

Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeits – bzw. Beschäftigungssicherung mit einer erheblichen Stärkung der beruflichen Weiterbildung. Ob dabei ein Rechtsanspruch auf kostenlose Überprüfung des Qualifizierungsbedarfs den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen wird, ist eine offene Frage.

Die Zeit ist reif für die Gründung eines Weiterbildungspaktes. Beteiligt sein müssen die Bundesregierung, die Bundesländer und Kommunen mit einem Querschnittsbereich über alle von Weiterbildung betroffenen Ressorts; die Tarifparteien, die Bundesagentur für Arbeit sowie Weiterbildungsexperten aus dem In- und Ausland. Zu erarbeiten ist dabei ein Konzept der Weiterbildung mit einem spezifischen Teilbereich der beruflichen Weiterbildung.

Hierbei ist auch die Frage der Finanzierung zu klären: Eine systematische Weiterbildung einschließlich der beruflichen Weiterbildung kann nicht allein vom Beitragszahler zur BA getragen werden.

Hier sind alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert – mithin muss auch der finanzielle Beitrag der BA in den Gesamtrahmen eines Finanzierungskonzepts eingefügt werden. Dazu gehören aber auch allgemeine Steuern und Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds ebenso wie die Finanzierung durch Unternehmen und Unternehmensverbände.

Ein derartiger zukunftsorientierter präventiver Ansatz kann sich nicht nur auf Arbeitslose beschränken, sondern muss sich auch auf Beschäftigte erstrecken. Dies wurde mit dem Programm der BA „Wegebau“ in einem ersten Ansatz für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer begonnen und muss weiter ausgebaut werden.

Zum präventiven Einsatz der beruflichen Weiterbildung im konjunkturellen Abschwung und bei Strukturkrisen sind umfassende Strategien des „Krisenmanagements“ durch alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu entwickeln und umzusetzen – insbesondere Transfer-Beschäftigungs- oder Qualifizierungsgesellschaften bis hin zu gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten mit Existenz sichernder Entlohnung und sozialer Sicherung – unter Einschluss der beruflichen Weiterbildung.

Weiterbildungsberatung

Erforderlich ist eine ausreichende Weiterbildungsberatung für Arbeitslose und Betriebe. In der Praxis gibt es einen erheblichen Bedarf an Weiterbildungsberatung allein schon durch die ständig zunehmende Komplexität von beruflichen Tätigkeiten nach Abschluss einer Ausbildung oder eines Studiums sowie ersten Jahren der Berufserfahrung.Dies zeigt sich auch in der Zahl von Weiterbildungsberatungsstellen der Kommunen und sonstiger Träger.

Es ist davon auszugehen, dass gerade bei einem präventiven Ansatz der beruflichen Weiterbildung der Bedarf an geeigneter Beratung bei Arbeitslosen und Beschäftigten zunehmen wird. Ein großer Bedarf an Weiterbildungsberatung besteht vor allem für kleinere und mittlere Betriebe. Jüngere Untersuchungen des IAB weisen auf erhebliche Defizite gerade bei der beruflichen Weiterbildung in diesem Bereich hin. Festzustellen ist, dass in kleineren Betrieben oft langfristig angelegte und kontinuierlich nachhaltige Strategien zum vorausschauenden Personalmanagement fehlen. Der IAB-Betriebspanel von 2007 zeigt, dass sowohl die Nachfrage nach Fachkräften als auch die Schwierigkeiten der Betriebe, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, zugenommen haben. Insbesondere Kleinbetriebe der Wissenswirtschaft und Betriebe im Westen Deutschlands haben Probleme bei der Besetzung mit Fachkräften. Noch immer sind Klein- und Mittelbetriebe weit unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung beteiligt. Entsprechendes gilt für gering qualifizierte Arbeitnehmer. Die Fachkräftestudien und Programme mehrerer Bundesländer belegen regionalen Handlungsbedarf.

Systematische Personalentwicklung ist eine notwendige Voraussetzung, um Strategien des lebenslangen Lernens und der Anpassungsfortbildung über alle Altersgruppen, Qualifikationsebenen und Beschäftigungsfelder hinweg zu entwickeln. Dies wird umso notwendiger vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen. Der Rückgang des Anteils der Jüngeren und entsprechend die Zunahme der älteren Beschäftigten macht eine besserer Ausschöpfung der Qualifikationspotentiale der Arbeitnehmer auch im höheren Lebensalter unabdingbar.